

## IN SPAGNA LICENZIARE È FACILE

---

Nel Paese iberico prevalgono i contratti a tempo indeterminato rispetto a quelli a termine, ma per il datore di lavoro sciogliere un rapporto di lavoro è estremamente semplice

### PREMESSA

L'Italia non ha nulla da invidiare alla Spagna per quanto riguarda i diritti dei lavoratori. Sebbene, infatti, il contratto di lavoro a tempo indeterminato sia diventato il contratto "standard", la facilità con cui si può far cessare il rapporto subordinato a tempo indeterminato dimostra come il modello spagnolo non possa essere un esempio virtuoso di stabilità.

### IL MODELLO SPAGNOLO

A partire dal 2010, il diritto del lavoro spagnolo è stato oggetto di significative riforme che hanno inciso sostanzialmente su tutti gli aspetti di questa disciplina giuridica: l'articolazione della relazione individuale del lavoro; la contrattazione collettiva e il ruolo del sindacato; il sistema di protezione sociale; il regime di tutela giudiziale dei diritti del lavoro. Il cosiddetto "triennio riformista" ovvero un autentico fenomeno di "riforma globale" del sistema spagnolo delle relazioni di lavoro.

Una riforma del lavoro che arriva al capolinea con il Regio Decreto-Legge del 2021 ovvero il RDL n. 32/2021 (*Real Decreto-ley 32/2021*) che aveva lo scopo di abrogare il pregresso. Gli obiettivi principali erano essenzialmente quattro:

- 1) riconfigurare la gerarchia dei processi di contrattazione;
- 2) definire regole più stringenti sui lavoratori impiegati mediante processi di esternalizzazione;
- 3) ridurre drasticamente la quantità di lavoro temporaneo;
- 4) normalizzare lo strumento delle integrazioni salariali (Erte).

Dei quattro obiettivi, il principale, in coerenza con quanto sollecitato dall'Unione europea, era quello di far fronte alla temporalità, uno dei principali mali che colpisce il mercato del lavoro spagnolo (il 26,02% secondo *Encuesta de Población Activa*). La riforma recupera la formula – che era stata modificata nel 1994 – della presunzione del contratto di lavoro quale contratto a tempo indeterminato. La disciplina del 2021, sotto questo profilo, segna una netta inversione di marcia rispetto ad una lunga tradizione – durata oltre trent'anni – che promuoveva, invece, il contratto a termine e che ha fatto della precarietà nel lavoro il segno distintivo del mercato del lavoro spagnolo.

## LE PRINCIPALI MISURE INTRODOTTE DAL RDL N. 32/2021

- **Contratto a tempo indeterminato.** Diventa il contratto “standard”, con l'effetto pratico di far scomparire i cosiddetti “contratti di opere o servizio”, tipicamente a termine.
- **Contratto a tempo determinato.** Con la riforma viene introdotta un'unica tipologia di contratto a termine, caratterizzata da una più stringente e circoscritta “causalità” (è necessario dimostrare che esistono specifiche circostanze produttive, ovvero necessità di sostituzione di lavoratori, per giustificarne l'adozione). Si introduce un giro di vite sulle connesse sanzioni: eventuali irregolarità determinano – a seconda dei casi – l'ingresso del lavoratore in azienda a tempo indeterminato ovvero sanzioni pecuniarie fino a 10 mila euro per ogni dipendente interessato.
- **Contrattazione collettiva.** Le disposizioni contenute negli accordi collettivi restano in vigore anche dopo la scadenza del termine previsto (c.d. ultrattività), fino a quando non viene sottoscritto tra le parti un nuovo accordo. La *ratio* è da ricondurre alla riforma del 2012, la quale – escludendo l'automatico rinnovo – lasciava ai datori di lavoro un margine di libertà eccessivamente ampio in ordine alle condizioni di impiego successivamente alla scadenza. Viene meno anche il principio di prevalenza della contrattazione aziendale su quella collettiva, che resta tuttavia valido nel caso in cui le condizioni economiche previste dal contratto di secondo livello risultino migliorative rispetto a quello di settore.

- **Edilizia e contratti a tempo indeterminato discontinui.** Nel settore dell'edilizia, i contratti di lavoro o servizio passano automaticamente a tempo indeterminato. Una volta esaurita l'attività in un sito, il lavoratore deve essere ricollocato in altro cantiere o inserito in programmi formativi ovvero di riqualificazione professionale (in caso di impossibilità oggettiva, ovvero diniego dell'azienda, il contratto è considerato risolto e al lavoratore viene riconosciuta un'indennità pari al 7% del salario ricevuto). I contratti a tempo indeterminato discontinui, inoltre, ricevono la medesima tutela prevista per quelli a tempo indeterminato.
- **Contratti di formazione.** La riforma ne introduce due distinte tipologie:
  - Formazione alternata a lavoro retribuito, rivolta a giovani sino a 30 anni di età (con esclusione delle professioni richiamate dal *Catálogo de Cualificaciones Profesionales*), con durata massima di 24 mesi. La retribuzione è determinata su base individuale e non può essere inferiore al 60% e 75%, nel primo e nel secondo anno, rispetto a quanto previsto dall'accordo collettivo per un lavoratore della medesima categoria (e comunque non potrà mai essere inferiore al minimo salariale previsto su base giornaliera).
  - Tirocinio professionale di durata massima compresa tra 6 mesi e 1 anno, che può essere svolto entro i 3 anni successivi all'ottenimento della relativa abilitazione.

Certamente la riforma del lavoro in Spagna ha portato ad un incremento delle assunzioni a tempo indeterminato anche e, soprattutto, per le causali decisamente restrittive del contratto a tempo determinato e per un minor impatto delle indennità di licenziamento. La scheda esplicativa, consultabile nelle pagine seguenti, chiarisce, infatti, il minor rischio imprenditoriale in caso di licenziamento in Spagna rispetto ad un licenziamento in Italia.

La flessibilità del mercato del lavoro spagnolo, risultato delle precedenti riforme del 2010 e 2012, non viene stravolta dal nuovo testo. Sono state, infatti, confermate molte delle relative misure introdotte al tempo. Non aumentano i costi di licenziamento per i contratti a tempo indeterminato e restano ferme le cause di licenziamento per giusta causa.

## COME FUNZIONA IL LICENZIAMENTO SPAGNOLO

In Spagna non esiste il concetto di "giusta causa" come in Italia. Inoltre, l'azienda può legittimamente licenziare (*despido procedente*) nei casi "oggettivi" previsti ex art. 52 dello Statuto dei lavoratori, o in caso di licenziamento disciplinare (art. 54). In quest'ultimo caso, inoltre, non è dovuto il pagamento di alcuna indennità.

Quando il licenziamento non è "procedente", ovvero qualora l'azienda non abbia un valido motivo tra quelli previsti nello Statuto dei lavoratori per licenziare (art. 52 o 54), il licenziamento si considera "**improcedente**" e l'azienda deve pagare un'indennità pari a 33 gg./anno lavorato (in precedenza i giorni erano 45) fino a un massimo di 24 mesi.

L'azienda deve concedere un periodo di preavviso di 15 giorni, ma ha la facoltà di mandare immediatamente a casa il dipendente retribuendo il periodo di preavviso.

Un accenno merita anche il **licenziamento obiettivo per cause economiche o per ristrutturazione dell'impresa**. Va ricompreso nell'art. 52 dello Statuto dei lavoratori anche il caso in cui l'azienda, per motivi economici o necessità di ristrutturazione aziendale, abbia bisogno di licenziare il dipendente. In questo caso l'azienda deve pagare un'indennità pari a 20 gg/anno lavorato (**da liquidare immediatamente**), fino a un massimo di 12 mensilità. È una procedura non sempre consigliabile in quanto l'onere della prova è a carico dell'azienda. A volte, infatti, conviene pagare 33 gg/anno lavorato e concludere la procedura.

Paese	Licenziamento valido per motivi disciplinari	Licenziamento invalido per motivi disciplinari	Licenziamento valido per motivi oggettivi	Licenziamento invalido per motivi oggettivi
<b>SPAGNA</b>		<b>33</b> giorni per ogni anno di servizio. Massimo 24 mesi	<b>20</b> giorni per ogni anno di servizio. Massimo <b>12</b> mesi	<b>33</b> giorni per ogni anno di servizio. Massimo <b>24</b> mesi
<b>ITALIA</b>	Preavviso (no giusta causa) e TFR	Reintegra (opzione del dipendente in alternativa <b>15</b> mensilità) o risarcimento <b>6-12</b> o <b>12-24</b> mensilità deciso dal giudice + TFR	Preavviso e TFR	Possibile reintegra (opzione del dipendente in alternativa 15 mensilità) come da ultima giurisprudenza o risarcimento <b>6-12</b> o <b>12-24</b> mensilità deciso dal giudice + TFR

Il licenziamento è illegittimo quando le ragioni o i motivi posti alla base dello stesso non risultano provati in giudizio o quando sono state violate le procedure previste dalla legge. In tal caso, il dipendente può ottenere la reintegrazione nel posto di lavoro. Il datore di lavoro può tuttavia optare, in luogo della reintegrazione, per il risarcimento dei danni, il cui ammontare verrà stabilito dal giudice, che utilizzerà quale base di calcolo 45 giorni di retribuzione per ogni anno di anzianità fino ad un massimo di 42 mesi di retribuzione. Recentemente, tali importi sono stati ridotti a 33 giorni per anno di anzianità e ad un massimo di 24 mesi per i contratti successivi

all'entrata in vigore della nuova legge (RD n.3/2012 del 10 febbraio 2012). I periodi di lavoro di durata inferiore ad un anno sono computati proporzionalmente.

Se il dipendente è un rappresentante sindacale, è il dipendente che può scegliere se essere reintegrato oppure optare per il risarcimento del danno. Ai sensi degli articoli 55.5 e 55.6 dello Statuto dei lavoratori spagnolo, è considerato nullo il licenziamento:

- motivato da ragioni ritenute discriminatorie ai sensi della Costituzione spagnola o della legge (es.: sesso, stato civile, età, razza, condizioni sociali, ecc.);
- intimato quale ritorsione all'esercizio di diritti fondamentali e della libertà di opinioni politiche del dipendente;
- intimato durante il periodo di congedo per maternità, adozione o affidamento;
- della lavoratrice in stato di gravidanza;
- intimato quale ritorsione alla richiesta del dipendente di usufruire di permessi di allattamento o di riduzione delle ore lavorative per la cura di un bambino di età inferiore a 6 anni o di un disabile;
- intimato quale ritorsione alla richiesta del dipendente di poter usufruire di permessi per la cura di un bambino di età inferiore ai tre anni o di un altro membro della famiglia.

In caso di licenziamento nullo, il dipendente ha diritto all'immediata reintegrazione e al pagamento di tutte le retribuzioni dalla data del licenziamento al momento della reintegrazione.

Se il datore di lavoro non ottempera all'ordine giudiziale di reintegrazione, il giudice può stabilire un risarcimento ulteriore del danno in favore del dipendente il cui importo può variare tra un minimo di 15 giorni di stipendio per ogni anno di anzianità, fino ad un massimo di 12 mesi.

## CONCLUSIONI

A questo punto, l'esempio da imitare sarebbe la riforma del lavoro approvata in Spagna nel 2012? L'esperimento spagnolo è degno di attenzione, ma estrapolato dal suo contesto ha poco da insegnare all'Italia. Basti pensare che la colonna portante della flessibilità lavorativa rimane la possibilità da parte delle imprese spagnole di licenziare senza giusta causa i lavoratori, pagando una sanzione equivalente a 33 giorni di salario per ogni anno di anzianità lavorativa, per un massimo di 2 anni.

Fatta questa precisazione, ogni altra considerazione riguardo **l'utilizzo dei contratti a termine, che in Italia risultano allineati alla media europea**, inferiore di 4 punti rispetto a quella attualmente registrata in Spagna, risulta superflua. Ma, entrando ancor di più nel merito della riforma spagnola, si scopre:

- l'introduzione della continuità di vigenza dei contratti collettivi anche dopo la loro scadenza;
- il vincolo di remunerare i lavoratori somministrati e gli appalti con trattamenti non inferiori a quelli dei contratti collettivi in vigore per i lavoratori dell'azienda appaltante;
- le causali per l'utilizzo dei contratti a termine affidate alla contrattazione collettiva;
- la possibilità di utilizzare forme simili alle nostre casse integrazioni per mantenere nell'organico delle aziende i lavoratori nei periodi di carenza delle attività.

Tutte cose già vigenti, e da tantissimo tempo, in Italia. Tanto da immaginare che nei congressi dei sindacati spagnoli sia echeggiato lo slogan *"facciamo come l'Italia"*.

Dipartimento Scientifico

 **Fondazione Studi  
Consulenti del Lavoro**

A cura di:  
**Carlo Cavalleri**